

MOTIVASI, LOYALITAS, DAN KINERJA

Ardianto dan Mariaty Ibrahim

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Motivation, Loyalty, and Performance. The purpose of this research is to know and analyze the influence of motivation and loyalty towards the performance of employees on duty education Siak Regency. This research using his theory *Abraham Maslow* to see the physiological world needs motivation, need a sense of security, the need for affection, need self esteem and self-actualization needs. Then the theory of loyalty as seen from opinion *Siswanto* i.e. conformed to the regulations, the responsibility on the Organization, a willingness to cooperate, a sense of belonging and love of work. Then the theory of performance seen from the opinion of *Bernardin & Russell* i.e. quality and quantity, timeliness, cost effectiveness, the need for oversight and the relationships between individual. This research was carried out in the education service, Siak Regency which became population and sample was all the employees in the Office of education Kabupaten Siak. Where the method of determining the sample used is the entire population census techniques that are owned a sample used in the study. In performing the data collection methods used now to deployment of observation and research samples. After the data collected was then analysed using quantitative descriptive analysis. The results showed that the motivation given in the organization is good, either already demonstrated loyalty and performance of employees on duty education is good. The influence exerted by the free variables of the variable terikatnya is still small, but nonetheless proves there is influence. The free variables with variable bound to have relationship/influence of free variables simultaneously and yet can deliver partially influence or their respective.

Abstrak: Motivasi, Loyalitas, dan Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Siak. Penelitian ini menggunakan teorinya *Abraham Maslow* untuk melihat motivasi yaitu kebutuhan fisiologikal, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian teori loyalitas dilihat dari pendapat *Siswanto* yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki dan suka terhadap pekerjaan. Selanjutnya teori kinerja dilihat dari pendapat *Bernardin & Russell* yaitu kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar perseorangan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Siak, dimana yang menjadi populasi dan sampel adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Siak. Dimana tehnik penentuan sampel yang digunakan adalah *tehnik sensus* yaitu seluruh populasi yang dimiliki dijadikan sampel dalam penelitian. Dalam melakukan pengumpulan data digunakan metode observasi dan penyebaran angket kepada sampel penelitian. Setelah data terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan analisa deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan didalam organisasi sudah baik, loyalitas yang ditunjukkan sudah baik dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan sudah baik. Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya masih kecil, tetapi tetap membuktikan ada pengaruh. Variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan/pengaruh secara simultan dan variabel bebas belum dapat memberikan pengaruh secara parsial atau masing-masing.

Kata Kunci: kinerja, loyalitas, motivasi

PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil,

tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki

kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus menyadari bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri. Selain itu juga motivasi yang dimiliki harus didukung oleh loyalitas kerja dari para pegawai, sehingga pegawai dapat dengan sungguh-sungguh mengerjakan beban kerja yang diberikan. Tingkat loyalitas yang tinggi memang sangat diharapkan oleh organisasi bagi para pegawainya, supaya pegawai tersebut dapat dengan suka rela menyerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.

Salah satu lembaga publik yang sangat membutuhkan motivasi dari pimpinannya dalam upaya mewujudkan kinerja pegawai yang memuaskan adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Siak. Dalam upaya merealisasikan sektor pendidikan yang berkualitas, maka Dinas Pendidikan Kabupaten Siak mengemban visi, yaitu: *“Terwujudnya Lembaga Pendidikan di Kabupaten Siak yang Menghasilkan Sumber Daya Manusia Berkualitas, Agamis, dan Berbudaya Melayu serta memiliki Daya Saing di Provinsi Riau Tahun 2016”*. Visi ini dapat dicapai bila semua

jenis tingkat pendidikan dapat memberikan pelayanan yang terfokus kepada kebutuhan belajar siswa. Secara keseluruhan lembaga pendidikan yang ada harus bekerjasama untuk memastikan tersedianya sumber daya untuk mencapai atau menemukan kebutuhan belajar siswa tersebut. Seluruh fungsi komponen dan kebijakan dalam sistem pendidikan harus direvisi secara teratur, sehingga semua komponen dalam pendidikan harus mendukung fokus yang sudah ditetapkan.

Dengan besarnya beban tugas yang telah diberikan membuat setiap komponen di Dinas Pendidikan Kabupaten Siak, baik komponen pimpinan atau komponen aparatur harus memiliki sinergitas dalam upaya merealisasikan tujuan yang sudah ditetapkan. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada aparatur dan meningkatkan loyalitas kerja aparatur dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga nantinya bisa menghasilkan kinerja yang memuaskan. Namun dalam realisasi pelaksanaan tugas yang sudah dibebankan, masih ditemukan kurangnya disiplin kerja dari para aparatur yang ada Dinas Pendidikan Kabupaten Siak, sebab masih banyak ditemukan aparatur yang sering keluar masuk kantor yang bukan mengurus urusan pekerjaan. Selain itu juga masih banyak aparatur yang berada di kantor lebih santai dan menganggur dalam bekerja, karena kurang mengetahui apa pekerjaan yang akan dilakukan. Sebab kebanyakan pegawai selalu menunggu instruksi kerja dari pimpinannya. Berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2013 ada sebanyak 10 orang yang tidak masuk kantor, 23 orang yang keluar masuk kantor dan 15 orang yang pulang kerja tidak pada waktunya. Realita ini bisa saja mempengaruhi proses pelaksanaan kerja yang telah dibebankan didalam kantor.

Fenomena lainnya adalah masih rendahnya *reward* yang diberikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Siak kepada para aparatur yang memiliki kinerja yang baik, baik secara individu ataupun unit kerja. Padahal *reward* yang diberikan merupakan bentuk rangsangan yang konkrit bagi aparatur dalam pelaksanaan kerja, baik *reward* yang berbentuk insentif ataupun non insentif. Karena *reward* ini akan memberikan kepuasan kerja bagi aparatur dalam menyelesaikan

pekerjaan yang sudah dibebankan. Kemudian juga masih rendahnya komunikasi yang tercipta antara pimpinan dengan bawahan, yang membuat kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya dalam bekerja. Fakta ini membuat bawahan menjadi kurang termotivasi dalam bekerja akibat pimpinan menjalankan kepemimpinannya dengan kewenangan bukan pengembangan dan komunikatif.

Kebutuhan akan manusia yang memiliki ke-trampilan yang berkualitas, akan mendorong organisasi untuk selektif dalam merekrut tenaga kerja yang dibutuhkan guna menghasilkan kinerja yang memuaskan. Faktor penting yang juga akan sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja manusia dalam organisasi dibutuhkan pemberian motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan bawahan. Sehingga dapat mendorong semangat para bawahan dalam melaksanakan tugas dan beban kerjanya di dalam organisasi. Karena dengan beban kerja yang berat tanpa didukung oleh pemberian motivasi yang tepat akan membuat kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan.

Menurut Hasibuan (2008) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2000) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Selanjutnya menurut Sutrisno (2011) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Sedangkan menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Lain halnya dengan Nawawi (2003) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Martoyo (2007) mengemukakan bahwa perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang telah ditetapkan, penilaian

prestasi kerja yang baik, tertib dan benar serta pemberian upah akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan dimana mereka bekerja. Gilbert dalam Trianasari, (2005) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dilakukan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberitahukan kepada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan.

Menurut Rue dan Byars dalam Nasucha (2004), kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan suatu kegiatan, kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu kinerja juga menyangkut efektivitas yaitu sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian pengertian kinerja suatu organisasi adalah tingkat kemampuan suatu organisasi dalam memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Siak.

METODE

Pelaksanaan penelitian ini untuk pengumpulan data primer maupun data sekunder menggunakan metode penelitian survei sebagai salah satu jenis *scientific research* (penelitian ilmiah), terutama digunakan untuk menggambarkan (*deskriptif*) dan menjelaskan (*explanatory* atau *confirmatory*) tentang kondisi variabel penelitian baik variabel yang berpengaruh maupun variabel yang dipengaruhi. Adapun yang menjadi alasan pemilihan metode *survei eksplanatory* adalah keinginan untuk menganalisis serta mengenali masalah dan mendapat pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung, melakukan evaluasi untuk kemudian didapat hasil guna pembuatan rencana di masa yang akan datang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi

Berdasarkan keseluruhan tanggapan responden tentang variabel motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan di dalam organisasi sudah baik, dengan persentase 47,8 %. Fakta ini menjelaskan bahwa organisasi melalui pimpinan sudah mampu memotivasi pegawainya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan. Pemberian motivasi yang dilakukan dengan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas, baik secara fisik dan mental. Kemampuan pimpinan untuk memberikan motivasi merupakan langkah yang bijak agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan di dalam organisasi. Karena dengan motivasi yang diberikan akan mendorong dan memberikan semangat kepada pegawai untuk bekerja sesuai dengan tupoksi yang sudah ditetapkan. Termotivasinya pegawai dalam bekerja memang tidak terlepas dari kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan fisiologikal, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan akan harga diri. Sedangkan kebutuhan akan kasih sayang dan kebutuhan aktualisasi diri belum terpenuhi dengan maksimal, namun organisasi harus tetap terus berusaha untuk dapat memenuhinya sesuai dengan keinginan para pegawai.

Loyalitas

Berdasarkan keseluruhan tanggapan responden tentang variabel loyalitas dapat disimpulkan bahwa loyalitas yang ditunjukkan sudah baik, dengan persentase 44,8 %. Fakta ini menjelaskan bahwa pegawai sudah memiliki loyalitas yang tinggi didalam organisasi pada setiap pelaksanaan tugasnya. Loyalitas pegawai dalam bekerja ditunjukkan dengan adanya ketaatan terhadap aturan kerja, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, memiliki kemauan untuk bekerjasama dengan rekan kerja yang tinggi dan sudah menyatu dengan pekerjaan karena rasa memiliki yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi tinggal memupuk dan memotivasi loyalitas kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam setiap pelaksanaan kerjanya, sehingga pegawai akan selalu terdorong untuk dapat melaksanakan

pekerjaan dengan baik, serta bisa menghasilkan kinerja yang memuaskan. Untuk itu loyalitas yang dihasilkan juga membutuhkan perhatian dari pimpinan supaya para pegawai memiliki konsistensi dalam menunjukkan loyalitas kerjanya. Karena konsistensi loyalitas kerja yang tinggi akan sangat mendorong pegawai untuk tetap fokus dalam melaksanakan tugas kerja yang dibebankan. Selain itu juga dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawainya, organisasi melalui pimpinan perlu memperhatikan kesukaan pegawainya akan kerja.

Kinerja

Berdasarkan keseluruhan tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan sudah baik, dengan persentase 40,3 %. Fakta ini menjelaskan bahwa para pegawai sudah mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik ini tidak terlepas dari adanya keinginan dari setiap pegawai untuk dapat melaksanakan tupoksinya dengan benar. Kinerja yang dihasilkan pegawai tentu tidak terlepas dari kualitas dan kuantitas yang baik, ketepatan waktu yang baik pula dan memenuhi efektivitas pembiayaan yang benar. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu kinerja yang dihasilkan perlu arahan dan bimbingan dari pimpinan sebagai bentuk motivasi yang diberikan. Karena dengan arahan dan bimbingan yang dilakukan diharapkan dapat menumbuhkan loyalitas kerja yang tinggi, sehingga setiap pegawai akan berusaha secara maksimal dengan menggunakan segala kekuatan yang dimilikinya untuk dapat menghasilkan kinerja yang tepat waktu, berkualitas dan berkuantitas. Selain itu juga pencapaian kinerja yang maksimal juga butuh pengefektivitasan pembiayaan kerja. Sebab dengan pembiayaan kerja yang efektif diharapkan setiap kegiatan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu dibutuhkan keterlibatan setiap unsur pegawai dalam upaya penyusunan anggaran kerja dalam setiap tahunnya diorganisasi. Kemudian setelah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas pem-

biayaan dapat diwujudkan, maka langkah berikutnya untuk memperoleh kinerja pegawai yang maksimal dibutuhkan pengawasan dan hubungan antar pegawai yang harmonis.

Pengaruh Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja

Dalam upaya mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditunjukkan oleh motivasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai serta menjawab hipotesis-hipotesis yang sudah disusun, maka perlu dilakukan uji statistik. Uji statistik yang dilakukan bertujuan untuk menjawab kebutuhan penelitian untuk mengetahui pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel dan mengetahui variabel bebas mana yang paling mempengaruhi variabel terikatnya. Untuk itu berikut ini merupakan pemaparan uji statistik yang dilakukan:

Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data-data hasil analisis korelasi semua variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan loyalitas (X2) mempunyai hubungan yang kecil terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,345. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (motivasi dan loyalitas) tersebut secara bersama-sama masih kecil memberikan sumbangan kepada variabel terikatnya (kinerja pegawai). Kemudian bila dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,119, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (motivasi dan loyalitas) tersebut memberikan sumbangan sebesar 11,9 % terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 88,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja pegawai lainnya, seperti kepemimpinan, kemampuan, kompetensi dan sebagainya.

Dari hasil koefisien korelasi (R) yang ditemukan, tergambar adanya pengaruh yang diberikan antara variabel bebas yaitu motivasi dan loyalitas terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya masih kecil, tetapi tetap membuktikan ada pengaruh. Oleh karenanya hipotesis yang dikemukakan: “*Diduga motivasi dan loyalitas berpengaruh positif*

terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Siak”, dapat diterima.

Uji Faktor secara Simultan dan Parsial

Selanjutnya untuk membuktikan apakah semua variabel bebas bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik – F dengan ketentuan :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil analisis perhitungan dengan *program SPSS* diperoleh harga F_{hitung} sebesar 4,324, hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 4,324 dengan signifikan 0,17 dengan tingkat keyakinan 5 %. Dimana apabila ditinjau dari hasil F_{tabel} yang merupakan ketetapan dari derajat pembilang (v_1) 2 dan derajat bebas penyebut (v_2) 67 sebesar 3,13. Dari hasil ini terlihat jelas bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($4,324 > 3,13$), ini menandakan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan/pengaruh secara simultan.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang kuat diantara variabel yang diteliti.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang lemah diantara variabel yang diteliti.

Dari hasil analisis perhitungan dengan *program SPSS* diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 75,833 - 0,559 X_1 - 0,128 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi yang diperoleh dari hasil *program SPSS* hasilnya keseluruhan negatif, ini berarti apabila variabel-variabel bebas ditingkatkan, maka belum menimbulkan peningkatan terhadap

variabel terikat. Selain itu juga terlihat bahwa T – hitung yang diperoleh lebih lebih kecil dari T – tabel, yaitu :

- a. Motivasi (X1) (- 2,682 < 1,990)
- b. Loyalitas (X2) (- 0.669 < 1,990)

Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa semua T – hitung nilainya lebih kecil dari T – tabel dan bahkan nilainya negatif. Fakta ini menunjukkan bahwa variabel bebas belum dapat memberikan pengaruh secara parsial atau masing-masing. Maka dengan demikian hipotesa yang dikemukakan: “*Diduga bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Siak adalah faktor motivasi*”, tidak dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan melalui program SPSS, ditemukan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya masih kecil, tetapi tetap membuktikan ada pengaruh. Oleh karenanya hipotesis yang dikemukakan : “*Diduga motivasi dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Siak*”, dapat diterima. Kemudian dari hasil SPSS juga menemukan bahwa F – hitung lebih besar dari F – tabel, ini menerangkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan/pengaruh secara simultan. Selanjutnya ditemukan juga semua T – hitung nilainya lebih kecil dari T – tabel dan bahkan nilainya negatif. Fakta ini menunjukkan bahwa variabel bebas belum dapat memberikan pengaruh secara parsial atau masing-masing. Maka dengan demikian hipotesa yang dikemukakan: “*Diduga bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Siak adalah faktor motivasi*”, tidak dapat diterima.

DAFTAR RUJUKAN

Amstrong, Michael, 2004. *Performance Management*. Yogyakarta: PT. Tugu

Dwiyanto Agus, 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: PSKK UGM

Gibson, J.L, Ivancevich, J.M, and Donnely, J.H, 1989. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Handoko, Hani. T., 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P, 2001. *Organisasi dan Manajemen, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN

Martoyo S, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Moekijat, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Nasucha Chaizi, 2004. *Reformasi Administrasi Publik, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

Nawawi, Hadari, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Ruky Ahmad, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Karya

Siagian, Sondang P., 1997. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Steers, R.M. and Porter, L. W. 2003. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company

Sunarto, 2003. *Teori Organisasi*. Yogyakarta: Amus

Sutarto, 2002. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Surya Dharma, 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Thoha Mifta, 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Trianasari Y, 2005, Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. *Skripsi*, Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.